**Position paper Wendy Simonse**

***25 juni 2018***

***Hoorzitting / ronde tafel gelijke betaling vrouwen en mannen***

Er is hopelijk niemand die vindt dat vrouwen minder loon moeten krijgen. Er is hopelijk geen werkgever die bewust minder zal betalen en er is hopelijk geen bedrijf dat bijdragen aan de loonkloof.

Mijn tafelgenoten vandaag zijn vrouwen die succesvol carrière hebben gemaakt. Rolmodellen. Dit wetsvoorstel gaat vooral over gewone vrouwen, met een gewone baan, een gewoon inkomen en hebben te maken met een gewoon beoordelingssysteem. Vrouwen zoals ik.

Ik ben Wendy Simonse en in het dagelijks leven werk ik bij het Rijk als energiebesparingsadviseur, ben ik lid van de ondernemingsraad en van het FNV-ledenparlement.

Een aantal jaar geleden had ik een discussie met mijn leidinggevende over het schaalniveau waar ik vond dat ik in hoorde. Eerder was ik namelijk een schaal lager aangenomen dan waar de functie voor stond. De inhoud van mijn werk was goed. Daar was hij het mee eens, maar niet dat dat ik een hogere schaal verdiende. Het schaalniveau is afhankelijk van hoe je je profileert, zo vond hij, hoe je naar buiten treedt. 3 verschillende schalen, daar hoorde een zelfde inhoudelijk niveau bij, de profilering verschilde. Als je niet zichtbaar genoeg bent, verdien je niet beter.

Tja, zo zat het. Om het helder te krijgen noemde ik namen van collega’s die wel aan zijn gewenste profiel voldeden, “dus Piet, Klaas en Tom zitten terecht in die hogere schaal en Anna, Lisa en Pia terecht niet”…….Exact, ik had het begrepen.

Pas toen ik me met equal pay ging verdiepen viel het kwartje. Het is een genderding. Of dat zou het kunnen zijn. Het is ongrijpbaar. Dat is het altijd.

Daarom heb ik een aantal voorbeelden opgehaald bij gewone vrouwen werkzaam op een gewone werkvloer.

* **De collega die 2 schalen lager werd ingeschaald dan een mannelijke collega. Aangenomen in dezelfde periode, zelfde leeftijd, ze had vergelijkbare ervaring en haar opleiding was universitair, de zijn Hbo. Vrouwen worden bij een sollicitatie vaker beoordeeld op wat ze in het verleden hebben gedaan, mannen op wat ze in de toekomst zullen gaan doen**
* **De collega die, ondanks dat ze geweldig inhoudelijk werk leverde, geen schaal hoger kreeg vanwege deeltijdwerk. Sowieso sluit ik niet uit dat deeltijdvrouwen langs de fulltime lat worden gelegd en daar dan nooit aan kunnen voldoen**
* **De vriendin, met een echt mannenberoep, in een pure mannen-macho-omgeving, die te horen heeft gekregen dat ze nooit promotie zal maken omdat haar collega’s dat niet zouden accepteren (deze is vrij expliciet gerelateerd aan het vrouw zijn)**
* **De collega die te emotioneel was om meer te verdienen. Zij was vooral boos. Van vrouwen wordt boos zijn moeilijker geaccepteerd en worden daarom als emotioneel labiel gelabeld. Overigens is het in veel vakgebieden prima mogelijk om goed inhoudelijk werk te leveren met emoties**
* **De vrouw die van de door heren bezette sollicitatiecommissie verontwaardigd te horen kreeg “mevrouw, u doet dit werk toch uit passie?!”. De heren zelf hadden overigens wel een uitstekend salaris. Als je je werk passieloos doet is een hoger salaris kennelijk wel gerechtvaardigd**
* **De vele vrouwen die na verteld te hebben dat ze zwanger zijn, afvallen in een sollicitatieprocedure**
* **De vrouw die na faillissement in een schaal werd teruggezet, vlak daarna werd een man aangenomen met een toeslag, navraag leverde niets meer op dan “pech dan, het is volgens de regels, dus niet zeuren”.**

 **Er is een** [onderzoek](https://mensenrechten.nl/publicaties/detail/9898) **in de zorg dat uitwijst dat er overwegend vrouwen in de zorg werken (ok, dat wisten we wel) en dat mannen de toeslagen krijgen? En daarop aansluitend dat het merendeel vrouw is, maar in de top net andersom. Datzelfde geldt voor het onderwijs**

**Deze anekdotische voorbeelden bevestigen het** [onderzoek](https://www.nrc.nl/nieuws/2018/01/12/vrouwen-vragen-wel-om-salarisverhoging-maar-krijgen-die-gewoon-niet-a1588213) **dat vrouwen wel om loonsverhoging vragen, maar het gewoonweg niet krijgen. Het gevolg is dat vrouwen vaak hoger ingeschaald werk doen, maar daar niet voor betaald krijgen. Een vermoedelijke oorzaak is dat de maatschappij niet verwacht dat vrouwen voor zichzelf opkomen. Voor een ander mag wel, voor jezelf niet. Het is een catch 22, je krijgt het niet vanzelf, je moet onderhandelen, maar als je wel onderhandelt, dan krijg je het niet omdat het niet van je wordt verwacht.**

**Verder benoem ik een aantal herkenbare voorbeelden:**

* **Klopt het dat de loonwaardering voor typische vrouwenberoepen lager is dan voor typische mannenberoepen? Dat het gemiddelde loon zakt als er meer vrouwen bij komen? HRM, Fysiotherapie. Trouwens, waarom is het voor het onderwijs wel erg als er weinig mannen zijn, maar is dat het nooit geweest toen er nauwelijks vrouwen waren? Waarom is het voor de procesindustrie niet erg dat daar geen vrouwen werken?**
* **Klopt het dat mannen binnen een schaal hoger in de periodiek worden aangenomen?**
* **Klopt het dat mannen ook vlak na in diensttreding beter in stelling worden gebracht om carrière te maken?**
* **Klopt het dat jonge vrouwen vaker in flexbanen belanden?**

**Waarschijnlijk wel, misschien niet. Daarom is het van belang dat deze wet er komt. Maak het maar inzichtelijk. We zijn toch niet bang voor de uitkomsten? Laten we al deze individuele voorbeelden bundelen, een gemene deler destilleren en zo de oorzaak aanpakken. Nog belangrijker, bewustwording creëren. Omdat niemand echt wil dat vrouwen (of welke groep dan ook) minder betaald krijgen.**

**Als deeltijdwerk al een reden is om minder te betalen, of minder carrièrekansen te hebben, dan nog is er de vraag, waarom werken vrouwen vaker deeltijd, omdat ze de minstverdienende zijn? Maar waarom zijn ze dan de minstverdienende? Omdat ze in deeltijd werken? Dat is een loop die doorbroken moet worden.**

**In het algemeen, je ziet dat eigenschappen die als mannelijk bekend staan, sneller tot meer loon leiden dan vrouwelijke eigenschappen. Je moet bluffen, je moet successen claimen (en vooral niet delen), je prestaties niet downplayen. Absoluut. Daar kunnen wij vrouwen best wat winnen. Toch vind ik niet dat vrouwen mannen moeten worden. We mogen best vrouw blijven. Er ligt hier ook een rol voor de leidinggevenden en de HRM-functionaris. Aan hen de taak om hier doorheen te prikken. Je loon moet afhangen van je daadwerkelijk geleverde werk en niet van je onderhandelingsvaardigheden of van je geslacht of huidkleur.**

**En daarom moet de Wet Gelijke Beloning vrouwen en mannen, zoals voorgesteld door PvdA, GroenLinks, SP en 50plus, er komen. Voor het inzicht en voor de bewustwording. Omdat er hopelijk geen werkgever is die een loonkloof in zijn bedrijf wil.**